

Diversity-Policy

Als zukunftsgerichtete Institution weiss die Hochschule Luzern um die Bedeutung des Wettbewerbsfaktors Pluralität in Herkunft, Denken und Handeln ihrer Mitarbeitenden und Studierenden. Sie anerkennt die Wichtigkeit von Diversity-Management im Sinne einer bewussten Förderung der Wahrnehmung, Anerkennung, Aktivierung und Steuerung von Vielfalt. Für ihre erfolgreiche institutionelle Weiterentwicklung bezieht die Hochschule Luzern Diversity-Aspekte bei ihren Entscheidungsprozessen ein.

Das Potenzial: Diversity wahrnehmen und nutzen

An der Hochschule Luzern studieren, lehren und forschen Menschen mit unterschiedlichen Bildungshintergründen in mehreren Fachdisziplinen. Zwischen ihnen gibt es zudem Differenzen, Ähnlichkeiten und Gemeinsamkeiten in den Kerndimensionen von Diversity: Geschlecht, ethnisch-kulturelle Zugehörigkeit, soziale Schicht, religiöse Ausrichtung, Alter, physische und psychische Fähigkeiten, sexuelle Orientierung.

Die Angehörigen der Hochschule nehmen Unterschiede im Umgang miteinander bewusst wahr, respektieren und wertschätzen diese. Heterogenität im Unterricht, in Teams und Gremien wird verstanden als Perspektivenvielfalt, deren Anerkennung Arbeitsbedingungen verbessern und Erfolge steigern kann. Strukturen und Verhaltensweisen begünstigen die Entfaltung von Potenzialen der Studierenden und Mitarbeitenden, so dass die Hochschule Luzern Differenzen in Denk- und Handlungsweisen, Lebens- und Arbeitsrealitäten gewinnbringend nutzen kann.

Die Herausforderung: Diversity reflektieren und verhandeln

Unterschiede werden nicht selten als Defizite oder Hindernisse wahrgenommen, Mitarbeitenden oder Studierenden aufgrund von Vorurteilen vermeintliche Anlagen zugeschrieben, Menschen und Inhalte durch unreflektiertes Verhalten ausgegrenzt.

Die Hochschule Luzern fördert als Ausdruck einer ethischen Haltung die Chancengleichheit von Mitarbeitenden und Studierenden, baut strukturell verankerte Diskriminierungen ab und kommt den rechtlichen Antidiskriminierungsgeboten nach. Diversity-Aspekte werden in Lehre, Forschung, Weiterbildung, Dienstleistung und Personalpolitik integriert. Die Angehörigen der Hochschule Luzern vermeiden, andere aufgrund von Stereotypisierungen zu gruppieren und von partizipativen Prozessen auszuschliessen. In machtsensiblen Dialogen werden Ansichten offen ausgetauscht, Werte und Normen reflektiert, Bedürfnisse geklärt und gemeinsame Denkprozesse entwickelt.

Die Umsetzung: Diversity leben

Die Verantwortung für die Umsetzung der Diversity-Policy obliegt der Hochschulleitung und den weiteren Führungsverantwortlichen. Departemente und Services sorgen im Sinne einer Querschnittsaufgabe für die Implementierung des Diversity-Managements und den Auf- und Ausbau von Diversity-Kompetenzen. Die Fachstelle und Fachkommission Diversity mit Beauftragten aus allen Departementen und Ressorts leisten Unterstützung im Diversity-Umsetzungsprozess. Die Controlling-Instrumente enthalten Diversity-Kennzahlen. Die Hochschule Luzern stellt die für die Umsetzung nötigen Ressourcen zur Verfügung. Vernetzung mit anderen Hochschulen und Dritten zur gemeinsamen Bearbeitung diversity-relevanter Themen auf kantonaler und nationaler Ebene findet statt.

Die Hochschule Luzern versteht es als ihre Aufgabe, mit diversity-orientierten Strukturen, einer offenen Organisationskultur und vertrauensbildenden Kommunikation günstige Rahmenbedingungen für einen differenzierten Umgang mit Unterschieden und Gemeinsamkeiten zu schaffen.